

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sebuah organisasi adalah suatu kelompok dimana terdapat individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda dan bahkan dalam sebuah ras yang berbeda tetapi memiliki pemikiran yang sama dalam mencapai tujuan dan kepuasan yang sama. Dalam organisasi ada satu faktor penting yaitu komitmen. Komitmen adalah suatu hal yang didasari oleh karyawan tersebut dimana mereka punya tanggung jawab atas perusahaannya dan memberikan dedikasi kepada perusahaannya, begitupun mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat level kesenangan seorang karyawan atas pekerjaan yang di kerjakannya dalam suatu organisasi. Menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja.

Menurut [1] Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditunjukkan kepada karyawannya. Perlakuan adil secara prosedur telah didemonstrasikan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Dalam hal ini, keadilan dikatakan ada apabila karyawan merasa imbalan yang mereka terima sama dengan apa yang karyawan lain terima dengan kinerja dan pekerjaan yang sama. Ketidakadilan terjadi apabila imbalan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang karyawan lakukan, dan apa yang karyawan lakukan tidak mendapat hasil sepadan dengan apa yang karyawan lain lakukan dengan tugas dan pekerjaan yang sama yang telah perusahaan berikan.

Distributif kompensasi adalah suatu hadiah yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk bonus, komisi dan lain-lain, diberikan atas dasar kinerja karyawan dalam mengembangkan perusahaan, dampak yang diberikan yaitu karyawan akan selalu memberikan loyalitasnya kepada perusahaan tersebut dalam jangka panjang.

Selain dari segi distributif kompensasi ada faktor penting yang harus diperhatikan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional yaitu gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan hubungan efek

pemimpin terhadap bawahan dapat diukur dengan adanya sebuah indikator adanya kepercayaan, kesetiaan, kekaguman, dan hormat terhadap pemimpin serta pemimpin tersebut dapat menguasai situasi dan menyampaikan visi dan misi yang jelas juga dapat mengarahkan karyawannya ke arah yang lebih positif.

Menurut [2] Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen. Kinerja diukur dari seberapa efektif karyawan dalam memanfaatkan sumber daya dan waktu yang disediakan organisasi.

Selain itu kinerja karyawan diukur melalui kehadiran, tentang seberapa sering karyawan masuk kerja pada jam kerja yang ditentukan. Atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin rendah tingkat absensi dan tingkat keterlambatan karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari dukungan organisasi.

Menurut [3] Sistem pengendalian manajemen terdiri dari 2 faktor, yaitu faktor formal dan faktor informal. Faktor formal mencakup aturan, prosedur, ukuran kinerja, dan rencana insentif yang jelas yang memandu perilaku manajer dan karyawan lainnya. Faktor informal mencakup nilai bersama, loyalitas, dan komitmen bersama di antara anggota organisasi, budaya perusahaan, dan norma tidak tertulis tentang perilaku yang dapat diterima bagi manajer dan karyawan lainnya. Sistem pengendalian manajemen yang didesain dengan baik menggunakan informasi yang berasal dari dalam dan dari luar organisasi. Salah satu informasi dari dalam yang digunakan adalah tingkat kepuasan karyawan. Sistem pengendalian manajemen yang efektif dijalankan seharusnya dapat memotivasi seluruh anggota organisasi untuk kepuasan kerja karyawan yaitu suatu sikap atau tindakan karyawan baik positif maupun negatif atas pekerjaan mereka. Dalam memberikan gaji dan upah, perusahaan harus memperhatikan keadilan dan kelayakan apakah sudah sesuai dengan prestasi kerja, risiko pekerjaan, tanggung jawab perusahaan dan gaji maupun upah yang diberikan oleh perusahaan lain serta peraturan pemerintah mengenai pemberian gaji dan upah. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu melaksanakan pemberian gaji dan upah dengan baik apabila hal tersebut diterapkan maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan serta memelihara dan menjaga karyawan dengan baik sehingga loyalitas karyawan dapat meningkat karena tercapainya

kepuasan kerja.Melakukan upaya terbaik dalam bentuk kinerja maksimal guna mencapai goal congruence.

Kepuasan kerja karyawan yaitu suatu sikap atau tindakan karyawan baik positif maupun negatif atas pekerjaan mereka. Dalam memberikan gaji dan upah, perusahaan harus memperhatikan keadilan dan kelayakan apakah sudah sesuai dengan prestasi kerja, risiko pekerjaan, tanggung jawab perusahaan dan gaji maupun upah yang diberikan oleh perusahaan lain serta peraturan pemerintah mengenai pemberian gaji dan upah. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu melaksanakan pemberian gaji dan upah dengan baik apabila hal tersebut diterapkan maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan serta memelihara dan menjaga karyawan dengan baik sehingga loyalitas karyawan dapat meningkat karena tercapainya kepuasan kerja [4]

kantor camat Kota Solok dimana kantor ini berfungsi sebagai tempat pelayanan masyarakat di Kota Solok dan kantor tersebut terbagi atas dua yaitu Kantor Camat Lubuk Sikarah yang menangani 7 kelurahan yaitu : Tanah Garam, VI suku, Sinapa Piliang, IX Korong, ktk, Aro IV Korong, Simpang Rumbio.dan yang kedua yaitu Kantor Camat Tanjung Harapan yang menangani 6 kelurahan yaitu: Kampong Jawa, Koto Panjang , Laing, Nanbalimo, Pasar Pandan Air Mati, dan Tanjung Paku.

**Tabel.1.1 Structural Anggota pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok**

No	JABATAN	JUMLAH ANGGOTA / STAFF
1	Bapak camat	1 orang
2	Ibuk sekretaris	1 orang
3	Bendahara	1 orang
4	Kasi . kesejah teraan rkyat)	1 orang kepala dan 1 orang staf
5	Kasi . ekonomi dan pembangunan	1 orang kepala dan 1 orang staf
6	Kasi. pemberdayaan masyarakat	1 orang kepala dan 2 orang staf

7	Kasi. ketentraman dan ketertiban umum	1 orang kepala dan 1 orang staf
8	Kasi. Pemerintahan	1 orang kepala dan 1 orang staf
9	Kasubag umum	1 orang kepala dan 1 orang staf
10	Kasubag program	1 orang kepala dan 1 orang staf
11	Bagian pelayanan masyarakat	5 orang
Total anggota		27 Orang anggota

Berdasar pada table 1.1 di atas dapat kita lihat pada kantor camat lubuk sikarah terdapat 11 jabatan dan 8 staf, kantor camat lubuk sikarah di pimpin oleh bapak camat, dan di bantu dengan 1 orang sekretaris dan 1 orang bendahara, dan di kantor camat lubuk skarah juga terdapat 5 kasi, 2 kasubag dan bagian pelayanan masyarakat.

Adapun bagian 5 kasi tersebut terdiri dari : kasi. kesejahteraan rakyat yang terdiri dari 1 orang kepala bagian yang di bantu dengan 1 orang staf , Kasi . ekonomi dan pembangunan yang terdiri dari 1 orang kepala bagian yang di bantu dengan 1 orang staf , kasi. pemberdayaan masyarakat yang terdiri dari 1 orang kepala bagian dan di bantu dengan 2 orang staf , Kasi. ketentraman dan ketertiban umum yang terdiri dari 1 orang kepala dan di bantu oleh 1 orang staf , Kasi. Pemerintahan terdiri dari 1 orang kepala dan di bantu oleh 1 orang staf, kasubag umum yan terdiri dari 1 orang kepala dan di bantu oleh 1 orang staf, kasubag program yang terdiri dari 1 orang kepala dan di bantu oleh 1 orang staf, dan yang terakhir ada bagian pelayanan kepada masyarakat yaitu terdiri dari 5 orang yangbertugas di bagian terdepan padakantor camat lubuk sikarah dalam pelayanan pada masyarakat dalam pengurusan berkas yang di perlukan total anggota yang terdapat dalam kantor camat lubuk sikarah adalah 27 orang anggota.

Berdasarkan uraian di atas terdapat satu bidang kasi yang langsung berhubungan dengan kegiatan masyarakat di kota solok yaitu Kasi Pemberdayaan Masyarakat pada kasi tersebut terdapat beberapa permasalahan yaitu ingin meningkatkan kepuasan kerja pada saat bekerja di

lapangan ini terjadi di sinyalir karena : Keadilan, Distributif Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Komitmen Afektif dalam bekerja

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik mengangkat masalah tersebut di jadikan penelitian agar dapat membantu mendapatkan solusi dari permasalahan di atas agar tidak terjadi lagi sehingga penulis mengangkat satu penelitian dengan judul: **“PENGARUH KEADILAN, DISTRIBUTIF KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN KANTOR CAMAT KOTA SOLOK DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

## **1.2. Batasan Masalah**

Untuk lebih mengarahkan penulisan ini pada tujuan yang di inginkan seperti yang telah diuraikan di atas, maka perlu batasan masalah agar tidak menyimpang dari tujuan semula, yang mana penulis lebih memfokuskan kepada bagian Kasi Pemberdayaan Masyarakat di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

Pembatasan masalah ini penulis lakukan agar di dalam pemecahan permasalahannya diharapkan bias lebih baik karena ruang lingkupnya tidak terlalu luas, sehingga penulis biasa melakukan pembahasan secara terperinci sesuai kemampuan yang penulis miliki.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang dapat dirumuskan dari tujuan penelitian ini di antaranya:

1. Apakah pengaruh keadilan mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen karyawan Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam Bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat?
2. Apakah pengaruh distributif kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen karyawan Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat?
3. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat?

4. Apakah keadilan, distributif kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif kepada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
5. Apakah keadilan, pengaruh positif terhadap kepuasan kerja Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
6. Apakah distributive kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
7. Apakah gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
8. Apakah komitmen afektif mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
9. Apakah keadilan, distributive kompensasi, komitmen afektif mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
10. Apakah keadilan, kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif (sebagai variabel intervening) Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
11. Apakah distributive kompensasi, kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif (sebagai variabel intervening) Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
12. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.

#### **1.4. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

- 1 Untuk mengetahui pengaruh keadilan mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen karyawan Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam Bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat?

- 2 Untuk mengetahui pengaruh distributif kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen karyawan Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat?
- 3 Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat?
- 4 Untuk mengetahui keadilan,distributif kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif kepada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
- 5 Untuk mengetahui keadilan, pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
- 6 Untuk mengetahui distributif kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
- 7 Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
- 8 Untuk mengetahui komitmen afektif mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
- 9 Untuk mengetahui keadilan,distributif kompensasi, komitmen afektif mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
- 10 Untuk mengetahui keadilan, kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.

- 11 Untuk mengetahui distributif kompensasi, kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
- 12 Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.

#### **12.4.1 Manfaat Penelitian**

Dari tujuan penelitian maka manfaat yang ini dicapai dalam penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana pengembangan kemampuan dan pengembangan wawasan tentang pengaruh keadilan, distributif kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif terhadap kepuasan karyawan Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.

2. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah yang di hadapi Kantor Camat Lubuk Skarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat dan dapat digunakan sebagai bahan mengevaluasi kebijakan yang ditetapkan. Pertimbangan menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan terhadap pekerjaannya.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk akademis dan hasil dalam penelitian ini bisa menjadi solusi serta referensi untuk dalam melakukan penelitian mengenai yang berhubungan dengan keadilan, distributif kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif mempengaruhi kepuasan karyawan Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dalam bidang Kasi Pemberdayaan Masyarakat.